

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INSEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO NOS  
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DE AGÊNCIA: O  
PAPEL MODERADOR DA MOTIVAÇÃO**

**Cláudia Sofia Diogo Pascoal**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2014**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INSEGURANÇA E BEM-ESTAR NO TRABALHO NOS  
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DE AGÊNCIA: O  
PAPEL MODERADOR DA MOTIVAÇÃO**

**Cláudia Sofia Diogo Pascoal**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria José Chambel**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações**

**2014**

## **Agradecimentos**

Ao longo de todo o meu percurso académico na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, vários foram aqueles que contribuíram para a realização e para o enriquecimento do mesmo. Em especial, gostaria de agradecer:

Em primeiro lugar, à Professora Doutora Maria José Chambel por todo o apoio, ajuda e orientação disponibilizados para a elaboração do presente estudo e ainda por me ter permitido explorar ao longo deste último ano o meu gosto pela investigação científica.

A todos os investigadores do Projecto “Transições dos trabalhadores temporários de agência: Motivos, experiências e resultados” por terem contribuído para a existência deste estudo e particularmente à Filipa Sobral e à Sílvia Lopes que estiveram sempre dispostas e prontas a ajudar-me quando necessário.

Às minhas amigas Catarina Luz, Inês Murteira, Inês Silva, Joana Teixeira, Mariana Fernandes, Miriam Nunes, Neuza Carolino, Rita Ferreira, Sara Mourinha e Sílvia D’Avó, pois sem elas estes 5 anos não teriam tido qualquer significado.

À minha mãe e ao meu avô por me terem acompanhado e apoiado em todas as decisões que tomei ao longo da vida.

Por último, ao Humberto Oliveira por existir na minha vida, por estar sempre ao meu lado e por acreditar em mim mesmo quando eu própria não sou capaz de o fazer.

## Índice

	Página
<b>Resumo</b>	4
<b><i>Abstract</i></b>	5
<b>Introdução</b>	6
A Insegurança e o Bem-Estar no Trabalho nos TTA	8
A Moderação pela Motivação	13
<b>Método</b>	17
Procedimento	17
Participantes	18
Medidas	18
<b>Resultados</b>	19
<b>Discussão</b>	27
Limitações e Investigações Futuras	29
Implicações Teóricas e Práticas	30
<b>Referências Bibliográficas</b>	31

## Resumo

O presente estudo visa explorar a relação entre as variáveis insegurança e bem-estar no trabalho nos trabalhadores temporários de agência (TTA), recorrendo para isso à avaliação de duas componentes: uma negativa – *burnout* – e outra positiva – *engagement*. De acordo com a Teoria da Conservação de Recursos, espera-se que a insegurança no trabalho apresente uma relação positiva com o *burnout* e negativa com o *engagement*, uma vez que estes correspondem a ciclos de perda e de ganhos de recursos, respetivamente. Para além disto, tendo por base a Teoria da Auto-Determinação, este estudo pretende ainda examinar as motivações dos TTA enquanto variáveis moderadoras dessa relação, contribuindo assim para a clarificação dos resultados inconsistentes encontrados entre trabalhadores temporários. Neste sentido, espera-se que a motivação externa amplifique as relações anteriores, uma vez que acelera o ciclo de perda de recursos e, por outro lado, que a motivação identificadora atenua, dado que contribui para o aumento dos ciclos de ganho de recursos. Com base nos dados da amostra recolhida (N=3504) as hipóteses foram testadas através da realização de regressões hierárquicas. Os resultados permitem verificar a existência de uma relação negativa entre a insegurança e o bem-estar no trabalho nos TTA e de uma moderação da mesma por parte da motivação identificadora. Relativamente à motivação externa, não foram encontrados resultados significativos. As implicações destes resultados são posteriormente discutidas, sendo ainda apresentadas sugestões de possíveis estudos futuros.

*Palavras-chave:* Trabalhadores temporários de agência; Insegurança no trabalho; Bem-estar no trabalho; *Burnout*; *Engagement*; Teoria da Conservação de Recursos; Motivação; Teoria da Auto-Determinação.

## **Abstract**

This study aims to explore the relationship between the variables job insecurity and work well-being at temporary agency workers (TAW), drawing on the evaluation of two components: a negative - burnout - and a positive - engagement. According to the Conservation of Resources Theory, it is expected that job insecurity presents a positive relationship with burnout and a negative relationship with engagement, since these correspond to cycles of loss and gain of resources, respectively. In addition, based on the Self-Determination Theory, this study also aims to examine the motivations of TAW as moderator variables of this relationship, thus contributing to the clarification of inconsistent results among temporary workers. Thus, it is expected that external motivation will amplify the relations mentioned above, since it accelerates the cycle of loss of resources. On the other hand, it is also expected that identified motivation attenuates those relationships since it contributes to the increase of the resources gain cycles. Based on data collected from the sample (N = 3504), the hypotheses were tested by conducting hierarchical regressions. The results indicate a negative relationship between job insecurity and work well-being in the TAW and a moderation of this relationship by the identified motivation. Regarding the external motivation, no significant results were found. The implications of these results and suggestions for possible future studies are discussed ahead.

*Keywords:* Temporary agency workers; Job insecurity; Work well-being; Burnout; Engagement; Conservation of Resources Theory; Work motivation; Self-Determination Theory.

## **Introdução**

As constantes alterações que se têm verificado nas últimas décadas a nível económico, industrial e tecnológico e ainda ao nível da intensificação da competição global têm conduzido a mudanças no mundo do trabalho (Sverke & Hellgren, 2002) que, por sua vez, contribuíram para a necessidade do aumento de flexibilidade e da diminuição de custos por parte das organizações (Kalleberg, 2000). Como resposta a esta necessidade, verifica-se uma adesão crescente à contratação de colaboradores através da modalidade de trabalho temporário, i.e., do trabalho dependente de curta duração (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2002), por forma a lidar com as flutuações do mercado e da carga de trabalho, ou para substituir trabalhadores permanentes (TP) durante o seu período de ausência da organização (e.g., doença ou férias) (Martínez, De Cuyper, & De Witte, 2010).

No âmbito desta modalidade de contratação podem ser considerados dois grandes grupos de trabalhadores temporários (TT): aqueles que têm um contrato de trabalho direto com a organização onde vão desempenhar tarefas e aqueles que têm uma relação tripartida de emprego, i.e., os trabalhadores têm um contrato indireto com a empresa onde irão desempenhar a função (empresa cliente) por intermédio da empresa de trabalho temporário (ETT) – este último grupo é constituído pelos trabalhadores temporários de agência (TTA). Segundo alguns autores (e.g., Houseman, 2001; Lopes & Chambel, 2014; Mitlacher, 2007), a contratação indireta apresenta-se mais vantajosa que a direta, uma vez que as ETT possuem bases de dados com informação acerca das aptidões, competências e conhecimento especializado dos seus TTA, facilitando e aligeirando o processo de seleção dos mesmos em função do perfil pretendido pelas empresas clientes. Ao mesmo tempo, permite ainda uma redução dos custos, uma vez que a ETT permite a contratação dos TTA apenas pelo período de tempo pretendido pela empresa cliente. O reconhecimento destas vantagens tem contribuído para o aumento do número de TTA por todo o mundo e dados recentes indicam que Portugal, não sendo exceção, apresentava apenas no 2º semestre de 2012 cerca de 94000 indivíduos nesta modalidade de emprego, verificando-se ainda um aumento geral de 5,4% relativamente ao número total de contratos realizados em 2012, comparativamente ao ano anterior (Instituto do Emprego e Formação Profissional [IEFP], 2013).

Como consequência deste aumento, tem acrescido também a necessidade de compreensão do trabalho temporário, uma vez que a maioria dos modelos teóricos e das práticas de Gestão de Recursos Humanos são desenvolvidos e testados apenas para TP

(Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000). Porém, até à data, grande parte da literatura tem-se focado essencialmente na dicotomia TP vs. TT, o que contribui para uma acentuação das diferenças entre os dois grupos e à visão do trabalho temporário como algo negativo (Silla Gracia, & Peiró, 2005). Neste sentido, este tem sido considerado uma forma de trabalho precária, associada a altos níveis de insegurança acerca da continuação do emprego no futuro e a baixos níveis de saúde física e mental (e.g., Wagenaar et al., 2012). Porém, os resultados de uma relação negativa entre insegurança no trabalho e bem-estar em TT são inconclusivos, o que se pode dever tanto à diversidade de medidas utilizadas como à heterogeneidade das amostras (que incluem muitas vezes vários tipos de contratos de trabalho temporário, negligenciando as diferenças que existem entre os mesmos) (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002; Kompier, Ybema, Janssen, & Taris, 2009). Assim, face à crescente realidade do trabalho temporário de agência (tanto a nível nacional como global) e à clara necessidade de estudos empíricos que permitam uma maior compreensão acerca do mesmo, a presente investigação visa estudar a relação entre insegurança e bem-estar no trabalho nos TTA recorrendo, para isso, ao contrário da maioria dos estudos anteriores, a duas componentes, uma delas positiva (*engagement*) e outra negativa (*burnout*).

Ainda na sequência da inconsistência dos resultados encontrada na literatura, outro aspeto que pode contribuir para a mesma diz respeito à possível presença de variáveis moderadoras que não são consideradas nos estudos (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006). Entre o amplo leque de possíveis variáveis moderadoras, encontra-se a motivação. Embora não muito recorrente na literatura acerca do trabalho temporário, estudos apontam o seu grande potencial explicativo entre várias relações (e.g., De Jong & Schalk, 2010). Assim, este estudo é também inovador no sentido em que, com base na Teoria da Auto-Determinação (Ryan & Deci, 2000), pretende averiguar se a motivação tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o bem-estar no trabalho.

Desta forma, recorrendo sempre a apoio teórico e empírico, vai ser primeiramente apresentada uma revisão sobre a relação entre as variáveis insegurança e bem-estar no trabalho, seguida de uma explicação para as hipóteses de moderação por parte da motivação, sendo estas enquadradas dentro da realidade do trabalho temporário de agência. Posteriormente é apresentado o método utilizado para a recolha de dados, os resultados obtidos e uma discussão dos mesmos. Por fim, apresentam-se as limitações subjacentes ao presente estudo, sugestões de possíveis investigações futuras e ainda as implicações teóricas e práticas decorrentes dos resultados encontrados.



## **A Insegurança e o Bem-Estar no Trabalho nos TTA**

O início do estudo da insegurança no trabalho, enquanto constructo psicológico, ocorreu na década de 1980, impulsionado grandemente pelo trabalho de Greenhalgh e Rosenblatt (1984). Neste artigo, os autores apresentaram potenciais causas, efeitos e consequências da insegurança no trabalho e definiram o constructo de forma multidimensional, sendo a insegurança no trabalho a “incapacidade percebida para manter a continuidade desejada numa situação de emprego ameaçada” (Greenhalgh & Rosenblatt 1984, p. 438). Posteriormente surgiram muitas outras definições do constructo, como por exemplo: “a percepção dos trabalhadores de uma potencial ameaça à continuidade do seu emprego atual” (Heaney, Israel, & House, 1994, p. 1431), “uma discrepância entre o nível de segurança que uma pessoa experiencia e o nível que esta preferia ter” (Hartley, Jacobsson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991, p. 7), “as expectativas de um trabalhador acerca da continuidade em dada situação de emprego” (Davy, Kinicki, & Scheck, 1997, p. 323) ou ainda “a experiência subjetiva da antecipação de um evento fundamental e involuntário relacionado com a perda do emprego” (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002, p. 243).

Todas estas definições têm em comum na sua génese características que foram inicialmente referidas no artigo seminal de Greenhalgh e Rosenblatt (1984) e clarificadas conceptualmente em artigos subsequentes (e.g., De Witte, 1999, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Em primeiro lugar, a insegurança no trabalho reflete uma mudança involuntária no que diz respeito à continuidade e segurança no emprego (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), conduzindo por isso a sentimentos de incapacidade e falta de controlo para preservar a continuidade desejada e diminuir a discrepância entre a situação atual em que o indivíduo se encontra e aquela em que gostaria de se encontrar (e.g., De Witte, 2005). Para além disso, a insegurança é um fenómeno subjetivo baseado na avaliação que o indivíduo faz das incertezas presentes no seu ambiente de trabalho imediato, o que implica que o sentimento de insegurança pode diferir entre indivíduos, mesmo quando estes estão expostos às mesmas situações objetivas (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991; Klandermans, & Van Vuuren, 1999). Por último, a insegurança é uma experiência diária e que envolve incerteza prolongada acerca do futuro (Sverke et al., 2002), tendo como consequência impedir que os trabalhadores que se sentem incertos relativamente à situação futura do seu emprego se preparem e tomem decisões sobre as ações que irão colocar em prática (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke & Hellgren, 2002). Assim, uma vez que estas características subjacentes ao constructo de insegurança no trabalho convergem em sentimentos de

incapacidade, imprevisibilidade, falta de controlo e incerteza, este é conceptualizado como um *stressor* (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Barling & Kelloway, 1996; Fox & Chancey, 1998; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Mauno, Leskinen, & Kinnunen, 2001) que desencadeia reações de *strain* (Lazarus & Folkman, 1984). Por sua vez, estas podem ter consequências tanto para o indivíduo como para a eficácia organizacional (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke et al. 2002). Mais ainda, quanto maior a importância atribuída pelo indivíduo à sua continuação no emprego atual, mais severo se torna este *stressor* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, 2010).

Neste sentido, embora a insegurança no trabalho se diferencie da perda do emprego em si - uma vez que a primeira tem subjacente uma incerteza prolongada e a última se refere a uma experiência imediata e clara em relação à situação do indivíduo (De Witte, 2005; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002) -, segundo a proposição central da teoria de *stress* de Lazarus e Folkman (1984), a antecipação de um acontecimento desencadeador de *stress* representa uma fonte de ansiedade tão, ou talvez ainda mais, importante que o acontecimento em si. Consequentemente, a antecipação da ameaça à continuidade desejada no emprego pode ter consequências tão devastadoras quanto a perda do emprego em si (De Witte, 1999; Dekker & Schaufeli, 1995; Latack & Dozier, 1986), podendo, por exemplo, levar a reações negativas relacionadas com o trabalho, sendo uma delas a redução do bem-estar do indivíduo (e.g., Cheng & Chan, 2008; De Witte, 1999, 2005; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002).

Relativamente ao bem-estar, este tem sido considerado uma variável de grande importância na explicação dos comportamentos dos trabalhadores e, consequentemente, do seu contributo para a eficácia das organizações em que trabalham (Chambel, 2011). De facto, a relação negativa entre insegurança no emprego e bem-estar encontra-se amplamente documentada na literatura (e.g. De Witte, 1999, 2005; Sverke et al., 2002), inclusivamente em estudos longitudinais (e.g., Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld, & Smith, 1998; Hellgren & Sverke, 2003). Contudo, a maioria das medidas de bem-estar utilizadas consistem em variáveis como a satisfação com o trabalho, satisfação geral e ainda medidas de saúde física e mental, como dores nas costas ou depressão, respetivamente (e.g., Bernhard-Oettel, De Cuyper, Schreurs, & De Witte, 2011; Cheng & Chan, 2008; Mauno & Kinnunen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2002).

Na presente investigação, ao contrário do observado nos estudos anteriormente mencionados, vai ser considerada uma visão mais holística do bem-estar no trabalho, considerando duas componentes, uma delas negativa – o *burnout* – e a outra positiva – o *engagement*. De forma sucinta, o *burnout* é conceptualizado como uma síndrome psicológica

que atua como resposta a *stressores* relacionados com o trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). O *burnout* é também um conceito multidimensional caracterizado por um estado psicológico de exaustão – manifestação mais visível desta síndrome, que se refere a sentimentos de esgotamento de recursos físicos e emocionais –, cinismo – resposta negativa e de distanciamento relativa a vários aspetos do trabalho – e redução da eficácia profissional – dimensão auto-avaliativa que se refere a sentimentos de incompetência e de falta de realizações e de produtividade no trabalho (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). É ainda de salientar que a exaustão e o cinismo parecem constituir as componentes centrais do *burnout* e, uma vez que a redução da eficácia profissional não tem recebido suporte empírico em vários estudos empíricos (e.g., Schaufeli & Buunk, 2003), apenas as duas primeiras serão consideradas na presente investigação.

Por outro lado, o *engagement*, decorrente do paradigma da psicologia positiva que afasta o seu foco das patologias, consiste num estado afetivo-motivacional positivo caracterizado por vigor – altos níveis de energia e resiliência, desejo e capacidade de investir esforço no trabalho, resistência à fadiga e persistência perante dificuldades –, dedicação – forte envolvimento no trabalho, acompanhado por sentimentos de entusiasmo, relevância, e pelo sentido de orgulho e inspiração face ao mesmo – e, por fim, absorção – estado agradável de total imersão no trabalho, caracterizado por sensação de perda de noção do decorrer do tempo e incapacidade de separação do trabalho (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), assemelhando-se a um estado de *flow* (Csikszentmihalyi, 1990). Tal como ocorre com o *burnout*, também o *engagement* tem duas dimensões-chave, sendo elas o vigor e a dedicação (Salanova, Llorens, Cifre, Martínez, & Schaufeli, 2003). O estudo destas duas componentes do bem-estar no trabalho torna-se relevante devido ao seu carácter explicativo de variáveis como, por exemplo, desempenho, absentismo, compromisso afetivo e retorno financeiro para as organizações (e.g., Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Hobfoll & Shirom, 2000; Salanova, Agut & Peiró, 2005; Taris, 2006; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Por último, é ainda de salientar que estas duas componentes se encontram moderadamente correlacionadas pela negativa (Schaufeli & Bakker, 2004).

Esta relação entre insegurança e as duas componentes do bem-estar no trabalho pode ser explicada com base na Teoria da Conservação de Recursos (CDR) de Hobfoll (1989). O pressuposto básico desta teoria consiste na ideia de que os indivíduos têm tendência para criar, procurar, conservar e proteger a qualidade e quantidade dos recursos (i.e., objetos, condições, características pessoais ou energia) que são essenciais para a sua sobrevivência e bem-estar

(e.g. abrigo) ou que estão ligados ao processo de criação e conservação dos recursos-chave (e.g., dinheiro). De acordo com a teoria CDR, o *stress* pode ocorrer quando: a) existe uma antecipação/ameaça de perda de recursos-chave dos indivíduos; b) esses recursos-chave são perdidos; ou c) após a falha na obtenção de novos recursos, decorrente de um investimento significativo dos recursos pessoais disponíveis. Esta teoria conta ainda com três princípios básicos, sendo eles: 1) a perda de recursos é desproporcionalmente mais notória que o ganho destes, o que significa que uma perda real ou antecipada tem um poder motivacional mais forte do que a expectativa de ganhos; 2) os indivíduos devem investir recursos (para evitar/recuperar perdas ou ainda acumular novos recursos), o que leva a que aqueles que os tenham em maior número sejam menos vulneráveis à sua perda e mais capazes de acumular novos recursos, ocorrendo o processo inverso para indivíduos que os têm em menor número; 3) existem ciclos de perdas e de ganhos momentâneos que têm impacto no bem-estar, uma vez que, indivíduos com baixo número de recursos, ao sofrer perdas, ficam com um número ainda menor dos mesmos para poder investir e lidar com perdas futuras enquanto, por outro lado, indivíduos com mais recursos conseguem fazer mais investimentos, conseguindo assim maximizá-los (Hobfoll, 1989).

Desta forma, o *burnout* e o *engagement* podem ser descritos em termos de ciclos de perdas e de ganhos de recursos, respetivamente (Alarcon, Edwards, & Menke, 2011; Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009). Em primeiro lugar, à luz da teoria CDR o *burnout* consiste na perda de recursos ao longo do tempo (Gorgievski & Hobfoll, 2008). O *stress* desencadeado pela perda ou antecipação da perda de recursos pode levar à adoção de estratégias de *coping* não adaptativas que exigem o investimento de mais recursos por parte do indivíduo (e.g., esforço e perda de tempo na gestão desse *stress*). Consequentemente, este conduz ao gasto e ao aumento da perda de recursos, uma vez que o indivíduo já não tem muitos recursos disponíveis para evitar os mesmos. Por sua vez, dá-se o aumento da espiral de perdas, que resulta na exaustão, cinismo e redução da eficácia profissional características do *burnout* (Alarcon et al., 2011; Schaufeli et al., 2009). Pelo contrário, o *engagement* pode ser visto como um ciclo de ganhos pois, um indivíduo que esteja envolvido no seu trabalho, criando e investindo recursos no seu emprego, vai ganhar mais recursos, conseguindo assim maximizar o número de recursos que possui e que pode investir no seu futuro. Por sua vez, o aumento desta espiral de ganhos contribui para o sentimento das dimensões de vigor, dedicação e absorção (Alarcon et al., 2011).

Assim, dado que o trabalho é um domínio importante para a maioria dos indivíduos adultos, a insegurança acerca da sua situação de emprego leva à percepção da ameaça de

recursos como o salário, o estatuto social ou ainda afiliação social, podendo, através do processo anteriormente explicado, desencadear um ciclo de perdas, levando à síndrome de *burnout* (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Lozza, Libreri, & Bossio, 2012). Para além disto, por consequência da correlação negativa entre as componentes do bem-estar no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004), paralelamente ao aumento dos níveis de *burnout* poderá verificar-se ainda uma diminuição dos níveis de *engagement*. Estudos longitudinais mostram, de facto, que a insegurança no trabalho tem uma relação positiva com o *burnout* (e.g., Dekker & Schaufeli, 1995; Elst, Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012; Kinnunen et al., citado por Klandermans, & Van Vuuren, 1999) e outros apontam ainda a relação negativa desta com o *engagement* (e.g., De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008; De Cuyper & De Witte, 2005; Elst et al., 2012; Elst, Bosman, De Cuyper, Stouten, & De Witte, 2013).

A insegurança no trabalho é uma variável que se considera exacerbada no trabalho temporário, visto que estes trabalhadores, em comparação com os TP, têm menores rendimentos e oportunidades de formação, níveis mais baixos de controlo sobre o seu ambiente de trabalho, sobre término do seu contrato, de previsibilidade, de autonomia e níveis mais altos de incerteza, de ambiguidade em relação ao seu papel na organização, de *stress*, de monotonia e de tarefas repetitivas (Aronsson et al., 2002; Bernhard & Sverke, 2003; De Cuyper, De Jong et al. 2008; De Cuyper & De Witte, 2005; De Witte, 1999; De Witte & Näswall, 2003; Martínez et al., 2010; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000). Todos estes aspetos levam a pensar que, devido à grande e contínua insegurança sentida, os TT têm piores níveis de bem-estar. Porém, no âmbito do trabalho temporário, os resultados acerca da relação negativa entre a insegurança no trabalho e o bem-estar não são consensuais: alguns estudos encontram evidências dessa relação negativa nos TT (e.g., Kompier et al., 2009; Virtanen et al., 2005); outros afirmam que a insegurança no trabalho apenas é problemática para os TP visto que esta é uma condição inerente ao contrato de trabalho dos TT (e.g., De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; De Witte & Näswall, 2003).

Estes resultados inconsistentes podem dever-se principalmente a dois aspetos: a natureza das variáveis utilizadas para avaliar o bem-estar e a heterogeneidade da força de trabalho temporário. Em relação ao primeiro aspeto, para além da inconsistência inter-estudos em relação às variáveis utilizadas (mencionadas anteriormente), a maioria destas é de natureza proximal e a existência de variáveis distais é fraca. Desta forma, apenas se verifica consistência dos resultados entre alguns destes indicadores de bem-estar, o que contribui para a discrepância dos resultados. Para além disto, estes resultados podem sugerir que os efeitos

da insegurança são mais fortes quando dizem respeito a variáveis proximais (De Cuyper & De Witte, 2007). Relativamente à heterogeneidade da amostra, devido a dificuldades metodológicas, a maioria dos estudos compara o grupo de TP com o grupo de TT, que na maioria das vezes inclui mais do que um tipo de contrato (e.g., De Cuyper, De Jong et al., 2008; De Cuyper & De Witte, 2007). Contudo, os contratos temporários variam entre si em relação a vários aspetos (e.g., duração do contrato, número de horas passadas a trabalhar e percepção de insegurança), o que por sua vez leva a que numa análise mais fina se verifiquem diferenças ao nível da relação entre a insegurança e o bem-estar entre os vários tipos de TT (Bernhard-Oettel, Sverke, & De Witte, 2005; Kompier et al., 2009; Wagenaar et al., 2012).

Especificamente em relação aos TTA, dadas as características negativas associadas a este tipo de contrato, como baixo nível de controlo em relação ao seu trabalho e altos níveis de incerteza e imprevisibilidade em relação à sua situação de emprego futura (uma vez que o seu contrato tem um fim determinado e não sabem ao certo se continuarão a desempenhar tarefas no mesmo cliente, se a ETT os encaminhará para um novo cliente ou ainda se ficarão no desemprego) (Chambel, 2011; Wagenaar et al., 2012), espera-se comumente que estes TT apresentem altos níveis de insegurança no trabalho e, consequentemente, baixos níveis de bem-estar. Esta expectativa pode justificar-se teoricamente através da Teoria CDR, uma vez que a ameaça à continuidade da situação de emprego a que os TTA estão expostos, decorrente das características negativas supramencionadas, pode levar ao investimento de recursos e à consequente ingressão numa espiral de perdas que vai desencadear sentimentos de *burnout*. Por sua vez, é difícil ganhar novos recursos, pelo que se esperam baixos níveis de *engagement*. Do ponto de vista empírico, o estudo de Wagenaar e colaboradores (2012), aponta que os TTA consistem no tipo de TT que apresenta maiores níveis de insegurança no trabalho e, consequentemente, níveis mais baixos de bem-estar geral, sintomas músculo-esqueléticos e exaustão (por oposição aos TP). Posto isto, coloca-se a seguinte hipótese:

H1: A insegurança no trabalho relaciona-se negativamente com o bem-estar no trabalho dos TTA, uma vez que: a) se verifica uma relação positiva entre esta e o *burnout*; e b) se verifica uma relação negativa entre esta e o *engagement*.

### **A Moderação pela Motivação**

No seu modelo sobre insegurança no trabalho, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) sugeriram ainda que as diferenças individuais podem desempenhar um papel moderador na

relação entre a experiência de insegurança e as reações dos trabalhadores à mesma. O estudo de variáveis moderadoras é assim importante na medida em que pode ajudar a compreender as inconsistências nos resultados da relação entre insegurança e bem-estar (e.g., De Witte, 2005; Sverke et al., 2006).

Um moderador encontrado em baixo grau na literatura associada ao trabalho temporário consiste na motivação que leva estes trabalhadores a envergarem por este tipo de contrato (e.g., De Jong & Schalk, 2010; Lopes & Chambel, 2014). Esta baixa frequência deve-se à ideia de que comumente o trabalho temporário é uma última opção para quem não encontra um trabalho permanente. Contudo, estudos indicam que uma minoria prefere o trabalho temporário, vendo-o, por exemplo, como uma fonte de variedade, flexibilidade ou rendimentos extra, permitindo um maior equilíbrio entre o trabalho e outros aspetos da vida dos indivíduos (e.g., família ou estudos), o desenvolvimento de novas competências através de várias experiências de trabalho ou ainda uma via de entrada para o mundo do trabalho permanente (Guest & Clinton, 2006; Martínez et al., 2010; Silla et al., 2005). A motivação é uma variável de importância considerável para o estudo e compreensão dos resultados obtidos entre TT (De Cuyper, De Jong et al., 2008; Silla et al., 2005), uma vez que: a) a perceção de insegurança, dado o seu carácter subjetivo, pode variar consoante as motivações dos TT (Bernhard-Oettel, 2008); b) a motivação tem associada a si várias consequências, sendo uma delas o bem-estar dos indivíduos (Gagné & Deci, 2005).

Segundo a Teoria da Auto-Determinação (TAD) (Ryan & Deci, 2000), pode ser feita uma distinção entre motivação autónoma – que envolve volição e escolha por parte do indivíduo – e motivação controlada – que envolve uma pressão para agir e se envolver em determinada ação. Segundo estes autores, estas variam ao longo de um contínuo que conta com a amotivação, i.e., inexistência de intenção para agir, num dos polos e com a motivação intrínseca, que consiste numa motivação autónoma desencadeada pelo interesse do indivíduo no desempenho da tarefa em si, no outro polo. O aspeto mais importante deste contínuo é a ideia de que a motivação extrínseca se situa entre os dois polos e pode variar no seu grau de internalização. É de salientar que todos os motivos apontados anteriormente para envergar pelo trabalho temporário têm um carácter extrínseco, ou seja, este é a base para alcançar um resultado ou objetivo específico (De Jong & Schalk, 2010).

Dentro da TAD são definidos quatro tipos de motivação extrínseca, ordenados do mais controlado para o mais autónomo: externa, introjectada, identificada e integrada. A motivação externa é um tipo de motivação que leva a que os indivíduos se envolvam numa ação para alcançar um objetivo ou evitar uma consequência indesejável (Gagné & Deci, 2005; Ryan &

Deci, 2000). Neste sentido, indivíduos que não conseguem um trabalho permanente são forçados a aceitar um temporário. Estes trabalhadores não optam pelo trabalho temporário devido às suas vantagens mas pela falta de outras alternativas para obter dinheiro e para evitar a situação de desemprego (De Jong & Schalk, 2010). A motivação introjectada refere-se a uma regulação que foi tomada pela pessoa mas que não foi aceite como sua e que no caso dos TT se aproxima grandemente da motivação externa, não existindo diferenças significativas entre o impacto de cada uma (Lopes & Chambel, 2014). Já na motivação identificada, o indivíduo identifica-se com o valor de um comportamento para alcançar os seus próprios objetivos (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Neste caso, apesar de não pensarem na situação de trabalho temporário como a sua primeira escolha, os indivíduos escolhem-na porque esta pode permitir-lhes alcançar os seus objetivos a longo-prazo. Por outras palavras, estes TT explicitamente utilizam o trabalho temporário como um instrumento para alcançar os seus objetivos. Este motivo é geralmente conhecido na literatura como *stepping stone* e consiste em usar o trabalho temporário para alcançar um trabalho permanente (De Jong & Schalk, 2010). Por último, na motivação integrada os indivíduos tomam o comportamento como parte integral de quem eles são e como sendo instrumentalmente importante para alcançar os seus objetivos (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Aqui, os TT optam voluntária e autonomamente por esta modalidade de trabalho porque preferem a liberdade que esta fornece no que diz respeito, por exemplo, à conciliação da vida profissional com a pessoal. Estes trabalhadores não estão à procura de um trabalho permanente, escolhendo deliberadamente o trabalho temporário porque é o que melhor se adapta às suas necessidades pessoais (De Jong & Schalk, 2010).

A Teoria CDR reconhece também a importância da motivação nos ciclos de perdas e ganhos (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004). O estudo de Ten Brummelhuis, Ter Hoeven, Bakker e Peper (2011) explorou a influência das motivações extrínsecas e intrínsecas no ciclo de perdas associado ao *burnout*. Neste estudo, os autores defendem que indivíduos com motivações intrínsecas ou extrínsecas diferem na quantidade de recursos que possuem e na forma como lidam com as exigências com que se deparam. Mais ainda, a motivação intrínseca pode funcionar como um recurso por si própria, por levar, por exemplo, ao aumento dos níveis de autoestima e resiliência. Desta forma, indivíduos com maiores níveis deste tipo de motivação, quando confrontados com sentimentos de *burnout* derivados da perda contínua de recursos, têm mais recursos pessoais que podem usar para ultrapassar a situação de desvantagem em que se encontram. Por outro lado, indivíduos com motivações extrínsecas têm menos recursos disponíveis, o que torna difícil recuperar da perda decorrente da tentativa



de lidar com os sentimentos de *burnout*. Para além disto, os autores defendem também que o tipo de motivação está relacionado com o estilo de *coping* do indivíduo. Assim, pessoas intrinsecamente motivadas adotam um estilo de *coping* mais ativo (levando a que procurem e aumentem o seu número de recursos pessoais para utilizar em situações de *stress*), enquanto indivíduos com motivações extrínsecas têm estilos de *coping* mais passivos (que resultam numa má gestão e emprego de recursos em situações de *stress*). Porém, contrariamente às suas hipóteses iniciais, estes autores concluíram que apesar de a motivação intrínseca atenuar o processo de perda de recursos, a regulação externa não contribui para o aumento do ritmo do ciclo de perdas (Ten Brummelhuis et al., 2011). Como justificação para este resultado inesperado, Ten Brummelhuis e colaboradores (2011) apresentam o facto de conceptualizarem a motivação externa como a pressão que é exercida sobre o colaborador, por parte da organização, para desempenhar o seu trabalho.

Uma vez que a motivação externa é uma variável explicativa de vários resultados observados no trabalho temporário (De Jong & Schalk, 2010) e que no presente estudo a operacionalização (e consequente forma de medição) da mesma difere da supramencionada, vai aqui ser seguida a mesma linha de raciocínio de Ten Brummelhuis e colaboradores (2011), esperando-se que TTA que têm associados a si altos níveis de insegurança, e que tenham envergado por esta modalidade contratual apenas por falta de outras alternativas e com o objetivo de evitar a situação de desemprego, i.e., que possuam motivações externas, tenham maiores níveis de *burnout*. Para além disso, apesar de não ter sido encontrada na literatura referência à influência da motivação nos ciclos de ganhos que levam ao *engagement*, segundo o que já foi explicado da Teoria CDR, é possível supor que ocorra o processo contrário, ou seja, indivíduos com motivações mais intrínsecas têm mais recursos, incorrendo em ciclos de ganhos e tendo níveis mais elevados de *engagement*, enquanto indivíduos com motivações mais extrínsecas terão níveis mais baixos deste. Assim, espera-se também que TTA com maiores níveis de motivação externa apresentem menores níveis de *engagement*. Estudos empíricos no âmbito do trabalho temporário apoiam esta relação, mostrando que as motivações externas estão associadas a níveis mais baixos de bem-estar (e.g., De Cuyper & De Witte, 2008; De Jong & Schalk, 2010; De Jong, Schalk & Goessling, 2007; Martínez et al., 2010). Neste sentido, é formulada a seguinte hipótese:

H2: A motivação externa tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o bem-estar no trabalho dos TTA, no sentido em que amplifica: a) a relação positiva desta com o *burnout*; e b) a relação negativa desta com o *engagement*.

Por outro lado, embora o estudo de Ten Brummelhuis e colaboradores (2011) não tenha contemplado a motivação identificada, segundo a TAD, esta tem associados maiores graus de autonomia e internalização, estando mais próxima da motivação intrínseca, em comparação com a externa (Ryan & Deci, 2000). Desta forma, indivíduos que tenham vejam o trabalho temporário como uma *stepping stone* para o trabalho permanente, podem ter disponíveis mais recursos, que consequentemente levem a melhores níveis de bem-estar no trabalho, comparativamente com trabalhadores com motivações externas. A literatura também aponta a motivação identificada como uma variável importante na explicação dos níveis mais altos de bem-estar nos TT (e.g., De Cuyper & De Witte, 2008; De Jong & Schalk, 2010; De Jong et al., 2007; Martínez et al., 2010). Desta forma, é formulada a última hipótese deste estudo:

H3: A motivação identificada tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o bem-estar no trabalho dos TTA, no sentido em que enfraquece: a) a relação positiva desta com o *burnout*; e b) a relação negativa desta com o *engagement*.

## Método

### Procedimento

O questionário foi inicialmente apresentado ao Diretor de Recursos Humanos de cada empresa parceira do projeto<sup>1</sup>. Após a sua aprovação, cada uma destas ficou responsável pela divulgação do questionário junto dos trabalhadores temporários de agência (TTA) e da sua consequente aplicação. A decisão do formato de aplicação dos questionários, i.e., *on-line* ou em papel, ficou a cargo de cada empresa, uma vez que estas estão mais sensibilizadas para qual o formato que potencia uma maior adesão de resposta por parte dos indivíduos. No que respeita às aplicações *on-line* do questionário, as respostas foram automaticamente expedidas para a base de dados do projeto. No caso das aplicações em papel, a recolha e entrega dos questionários à coordenação do projeto ficou também a cargo destas. A aplicação dos questionários decorreu ao longo dos meses de Março-Maio do ano de 2013. O preenchimento de cada questionário demorou aproximadamente 25 minutos. A todos os participantes foi garantida a confidencialidade das suas respostas e disponibilizado o contacto do responsável

---

<sup>1</sup> Este estudo foi realizado no âmbito do Projeto “Transições dos trabalhadores temporários de agência: Motivos, experiências e resultados”, financiado pela FCT com a referência PTDC/MHC-PSO/4399/2012.

do projeto para o caso de pretenderem receber informação sobre os resultados gerais do estudo.

## **Participantes**

A amostra corresponde a um total de 3504 TTA das várias empresas parceiras do projeto, com idades entre os 18 e os 59 anos ( $M = 30.4$ ,  $SD = 9.0$ ), com habilitações ao nível do ensino secundário (21.1%) ou superior (64.7%) e composta maioritariamente por mulheres (53.6%). No momento da aplicação do questionário a maior parte dos participantes encontrava-se até há um período máximo de 6 meses tanto na empresa de trabalho temporário (41.6%) como na empresa cliente (39.6%), com um contrato temporário com a agência (79.5%) e a trabalhar entre 35 a 40 horas semanais (78%). Relativamente à situação de emprego anterior, a maioria (51.5%) indicou encontrar-se no desemprego. Por último, apenas uma minoria se encontra a estudar (14.3%) ou tem outro emprego (8.7%).

## **Medidas**

### **Insegurança no trabalho.**

Para medir a insegurança foram utilizadas em conjunto as escalas de De Witte (2000) e de Kraimer, Wayne, Liden e Sparrowe (2005), cada uma com 4 itens (e.g., “Sinto-me inseguro com o meu futuro neste emprego” e “Quando acabar esta colocação nesta empresa cliente, esta empresa de TT vai encontrar lugar para mim noutra empresa”, respetivamente,  $\alpha=.85$ ). Os 8 itens foram respondidos através de uma escala de Likert composta por 5 pontos (de 1 = “Discordo Totalmente” a 5 = “Concordo Totalmente”), estando 3 deles numa forma negativa e tendo de ser invertidos. Valores mais elevados na escala correspondem a uma perceção mais elevada de insegurança no trabalho.

### **Bem-estar no trabalho.**

Como medida do *burnout* foi utilizada uma tradução para português do *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (Maslach et al., 2001) utilizada em estudos anteriores (e.g., Castanheira & Chambel, 2010). Nomeadamente, foram avaliadas as dimensões exaustão (e.g., “Sinto-me desgastado(a) no fim de um dia de trabalho”,  $\alpha=.91$ ) e cinismo (e.g., “Duvido do valor e utilidade do meu trabalho”,  $\alpha=.85$ ), cada uma através de 5 itens. Estes foram respondidos numa escala de Likert com 7 pontos (de 1 = “Nunca” a 7 = “Todos os dias”), na qual valores mais elevados indicam níveis mais elevados de *burnout*.

Para medir o *engagement* foi utilizada a versão portuguesa da escala *Utrecht Work Engagement* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Nomeadamente, foram avaliadas as dimensões vigor (e.g., “No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia”,  $\alpha=.92$ ), dedicação (e.g., “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”,  $\alpha=.90$ ) e absorção (e.g., “Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar”,  $\alpha=.78$ ), cada uma com base em 3 itens. Tal como no caso anterior, os itens foram medidos numa escala de Likert com 7 pontos (de 1 = “Nunca” a 7 = “Todos os dias”), onde valores mais elevados indicam maiores níveis de *engagement*.

### **Motivação.**

Na medição das motivações dos trabalhadores temporários de agência foi utilizada uma versão traduzida e adaptada para TTA da escala *The Motivation at Work Scale* (Gagné et al., 2008), recentemente validada por Lopes e Chambel (2014). Mais especificamente foram avaliadas a motivação externa (e.g., “Porque me permite ganhar dinheiro”,  $\alpha=.81$ ) e a motivação identificada (e.g., “Escolhi ser temporário porque vai permitir-me conseguir um emprego permanente”,  $\alpha=.81$ ), cada uma a partir de 4 itens. Estes foram respondidos numa escala de Likert com 7 pontos (de 1 = “Não de todo” a 7 = “Totalmente”), onde valores mais elevados da escala correspondem a níveis mais elevados de cada tipo de motivação.

### **Variáveis de controlo.**

Uma vez que a idade e o sexo são consistentemente associadas na literatura a diferentes níveis de perceção de insegurança (De Cuyper & De Witte, 2005), o efeito destas variáveis é controlado neste estudo. Nomeadamente, a idade foi medida em anos e o sexo foi codificado como variável *dummy* (0 = “Homem” e 1 = “Mulher”). Para além disso, foi também controlado há quanto tempo o trabalhador se encontra na agência (de 1 = “menos de 3 meses” a 7 = “mais de 10 anos”) e no cliente (de 1 = “menos de 3 meses” a 6 = “mais de 18 meses”), uma vez que o efeito destas variáveis também pode ter influência sobre os seus níveis de insegurança e de motivação.

## **Resultados**

Os valores referentes à estatística descritiva e às correlações de ordem zero para todas as variáveis são indicados na Tabela 1. De acordo com esta, entre os TTA que compõem a amostra é possível verificar níveis médios de insegurança, níveis mais altos de motivação

externa, comparativamente aos níveis de motivação identificada, e, por fim, níveis mais elevados de *engagement*, por oposição a níveis mais baixos de *burnout*.

Tal como esperado, através da análise de correlações verificam-se no caso da insegurança relações negativas com todas as dimensões do *engagement* e positivas também com todas as dimensões do *burnout*. Face à relação entre a insegurança e cada uma das motivações, os resultados apenas apontam uma correlação significativa com a motivação identificada, sendo a mesma negativa. Por sua vez, verificam-se relações significativas e positivas entre todas as dimensões do *engagement* e os dois tipos de motivação. Pelo contrário, a motivação identificada apresenta correlações negativas com as duas dimensões do *burnout*, enquanto a motivação externa apenas se relaciona negativa e significativamente com o cinismo.

Relativamente às variáveis de controlo, enquanto a idade se relaciona significativamente com a maioria das restantes variáveis (à exceção da motivação identificada), a variável sexo apenas apresenta relações significativas com ambos os tipos de motivação e com o cinismo. Por último, as variáveis relativas ao tempo na ETT como na empresa cliente apresentam ambas relações significativas com grande parte das restantes variáveis, à exceção do sexo, insegurança e cinismo.

Como forma de testar as hipóteses foram realizadas regressões múltiplas hierárquicas. De acordo com H1, espera-se que níveis mais elevados de insegurança no trabalho estejam relacionados com a) níveis mais altos de *burnout* e b) níveis mais baixos de *engagement*, verificando-se assim uma relação negativa entre esta e o bem-estar no trabalho. Esta hipótese é suportada, como pode ser verificado na Tabela 2, uma vez que a insegurança no trabalho está positivamente relacionada com a exaustão ( $\beta = .30, p < .01$ ) e com o cinismo ( $\beta = .30, p < .01$ ) e, pelo contrário, negativamente relacionada com o vigor ( $\beta = -.34, p < .01$ ), com a dedicação ( $\beta = -.38, p < .01$ ) e com a absorção ( $\beta = -.28, p < .01$ ).

Para o caso específico das hipóteses de moderação, foi adotada a abordagem proposta por Baron e Kenny (1986). De acordo com estes autores, existem três vias que vão de encontro à variável dependente: o impacto da variável dependente, o impacto da variável moderadora e o impacto da interação (i.e., o produto) entre estas duas variáveis. Neste sentido, a hipótese de moderação é suportada se o efeito de interação se verificar significativo. É ainda necessário considerar que embora possam existir efeitos significativos entre as variáveis independente ou moderadora e a variável (ou variáveis) dependente, estes não são conceptualmente relevantes para testar a moderação (Baron & Kenny, 1986).

Tabela 1 - Estatística Descritiva e Correlações de Ordem Zero para Todas as Variáveis (N = 3504).

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sexo	0.54	0.50												
2. Idade	30.43	9.20	-.05**											
3. TempTT	3.22	1.65	.03	.07**										
4. TempCli	3.52	1.92	.03	.07**	.78**									
5. MotIdent	3.47	1.54	-.05**	.00	-.13**	-.13**								
6. MotExter	5.81	1.17	.04*	.06**	.07**	.07**	.13**							
7. Inseg	3.03	0.78	.01	-.05**	.02	.02	-.44**	.03						
8. Vigor	5.78	1.44	-.01	.14**	-.12**	-.13**	.42**	.06**	-.34**					
9. Dedicção	5.63	1.57	-.00	.11**	-.09**	-.09**	.47**	.06**	-.39**	.88**				
10. Absorção	5.73	1.38	.01	.14**	-.08**	-.08**	.38**	.09**	-.28**	.81**	.80**			
11. Exaustão	3.97	1.65	-.02	-.12**	.09**	.09**	-.29**	-.02	.30**	-.39**	-.37**	-.25**		
12. Cinismo	3.15	1.48	-.06**	-.10**	.02	.02	-.26**	-.04*	.30**	-.39**	-.41**	-.27**	.67**	

\*p<.05 \*\*p<.01

Notas: TempTT = Tempo na ETT; TempCli = Tempo na Empresa Cliente; MotIdent = Motivação Identificada; MotExter = Motivação Externa; Inseg = Insegurança no trabalho.

Ao utilizar esta abordagem é ainda recomendado que se centrem as variáveis independentes e moderadoras (i.e., que ao valor de cada variável seja subtraído o seu valor médio) antes de criar o termo de interação. Esta recomendação é feita no sentido de reduzir os efeitos de multicolinearidade (decorrentes de variáveis fortemente correlacionadas entre si), permitindo assim uma melhor estimativa do termo de interação sem afetar as correlações entre as variáveis (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003).

Uma vez que em H2 se espera que a motivação externa intensifique a relação negativa entre a insegurança e o bem-estar no trabalho verificada em H1, foram seguidas as recomendações referidas anteriormente para proceder ao teste da hipótese. Neste sentido, foi calculado o produto das variáveis insegurança e motivação externa centradas e no cálculo da regressão foram introduzidas no primeiro passo todas as variáveis de controlo, no segundo passo as variáveis centradas e no último passo a interação entre as anteriores. Esta hipótese é refutada, como pode ser verificado na Tabela 2, uma vez que o termo de interação não apresenta relações significativas com nenhuma das variáveis independentes, nomeadamente: vigor ( $\beta = .02$ , n.s.), dedicação ( $\beta = .02$ , n.s.), absorção ( $\beta = .03$ , n.s.), exaustão ( $\beta = .01$ , n.s.) e cinismo ( $\beta = -.01$ , n.s.).

Relativamente a H3, onde, pelo contrário, se espera que a motivação identificada enfraqueça a relação negativa entre a insegurança e o bem-estar no trabalho verificada em H1, foi repetido o procedimento anterior, mas desta vez com o produto das variáveis insegurança no trabalho e motivação identificada centradas. De acordo com a Tabela 3, verifica-se que o termo de interação é significativo em relação a todas as dimensões do *engagement*, nomeadamente, vigor ( $\beta = .10$ ,  $p < .01$ ), dedicação ( $\beta = .11$ ,  $p < .01$ ) e absorção ( $\beta = .08$ ,  $p < .01$ ), e que a sua introdução explica 1% da variância adicional para cada uma destas variáveis. Porém, relativamente às dimensões do *burnout*, o termo de interação apenas se verifica significativo para a variável cinismo ( $\beta = .07$ ,  $p < .01$ ), explicando também 1% da variância adicional para esta. Desta forma, H3 é parcialmente suportada.

Tabela 2 – Análise do efeito de moderação da motivação externa na relação entre a insegurança no trabalho e cada uma das variáveis independentes.

	Vigor			Dedicação			Absorção			Exaustão			Cinismo		
	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<u>1° Passo:</u>															
Sexo	.00	.00	.00	.01	.01	.01	.02	.02	.02	-.03*	-.03*	-.03*	-.07**	-.07**	-.07**
Idade	.15**	.13**	.13**	.12**	.10**	.10**	.14**	.12**	.13**	-.13**	-.12**	-.12**	-.10**	-.09**	-.09**
TempTT	-.06*	-.06*	-.06*	-.06*	-.05*	-.05*	-.07*	-.07*	-.06*	.06*	.06*	.06*	.03	.02	.02
TempCli	-.09**	-.09**	-.09**	-.05	-.05*	-.05*	-.04	-.04	-.04	.05	.05	.05	.01	.01	.01
<u>2° Passo:</u>															
Ins	-.34**	-.34**	-.34**	-.38**	-.38**	-.38**	-.28**	-.28**	-.28**	.30**	.30**	.30**	.30**	.30**	.30**
MotEx	.07**	.07**	.07**	.07**	.07**	.07**	.10**	.10**	.10**	-.03	-.03	-.03	-.04*	-.04*	-.04*
<u>3° Passo:</u>															
InsxMotEx			.02			.02			.03			.01			-.01
F	35.76**	106.78**	91.78**	19.78**	119.46**	102.63**	24.69**	72.88**	63.04**	23.42**	74.17**	63.62**	13.14**	68.57**	58.80**
R <sup>2</sup> Ajustado	.04	.15	.15	.02	.17	.17	.03	.11	.11	.03	.11	.11	.01	.10	.10
Mudança de R <sup>2</sup>	.04**	.12**	.00	.02**	.15**	.00	.05**	.08**	.00	.03**	.09**	.00	.02**	.09**	.00

\*p<.05 \*\*p<.01

Notas: TempTT = Tempo na ETT; TempCli = Tempo na Empresa Cliente; Ins = Insegurança no trabalho; MotEx = Motivação externa; InsxMotEx = Termo de interação entre as variáveis insegurança no trabalho e motivação externa.



Tabela 3 – Análise do efeito de moderação da motivação identificada na relação entre a insegurança no trabalho e cada uma das variáveis independentes.

	Vigor			Dedicação			Absorção			Exaustão			Cinismo		
	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<u>1º Passo:</u>															
Sexo	.00	.02	.01	.01	.02	.02	.02	.04*	.03*	-.03*	-.04**	-.04**	-.07**	-.08**	-.07**
Idade	.15**	.14**	.14**	.12**	.10**	.11**	.14**	.13**	.13**	-.13**	-.12**	-.12**	-.10**	-.09**	-.09**
TempTT	-.06*	-.03	-.03	-.06*	-.02	-.02	-.07*	-.04	-.04	.06*	.04	.04	.03	.01	.01
TempCli	-.09**	-.07**	-.07**	-.05	-.02	-.02	-.04	-.01	-.01	.05	.03	.03	.01	-.01	-.01
<u>2º Passo:</u>															
Ins		-.19**	-.19**		-.22**	-.21**		-.14**	-.13**		.21**	.21**		.23**	.22**
MotId		.32**	.33**		.37**	.38**		.31**	.32**		-.19**	-.19**		-.17**	-.17**
<u>3º Passo:</u>															
InsxMotId			.10**			.11**			.08**			-.01			.07**
F	35.76**	177.28**	161.02**	19.78**	221.70**	201.28**	24.69**	126.80**	113.19**	23.50**	94.99**	81.50**	13.15**	84.10**	75.03**
R <sup>2</sup> Ajustado	.04	.23	.24	.02	.28	.29	.03	.18	.18	.03	.14	.14	.01	.13	.13
Mudança de R <sup>2</sup>	.04**	.20**	.01**	.02**	.25**	.01**	.03**	.15**	.01**	.03**	.11**	.00	.02**	.11**	.01**

\*p<.05 \*\*p<.01

Notas: TempTT = Tempo na ETT; TempCli = Tempo na Empresa Cliente; Ins = Insegurança no trabalho; MotId = Motivação identificada; InsxMotId = Termo de interação entre as variáveis insegurança no trabalho e motivação identificada.

No sentido de verificar a forma como o moderador afeta a força da relação negativa entre a insegurança e cada uma das três dimensões do *engagement*, apresentam-se de seguida representações gráficas das mesmas. Na Figura 1 verifica-se que quando os TTA têm baixa motivação identificada demonstram níveis mais baixos de vigor quando sentem grande insegurança, por comparação à situação de baixa insegurança; pelo contrário, verifica-se uma semelhança entre os níveis de vigor dos TTA, independentemente do nível de insegurança sentido, quando estes apresentam uma alta motivação identificada, o que indica um enfraquecimento da relação negativa entre as variáveis insegurança e vigor devido à variável moderadora. Da mesma forma, nos TTA verificam-se efeitos moderadores semelhantes na Figura 2 para a relação entre as variáveis insegurança no trabalho e dedicação e na Figura 3 para a relação entre as variáveis insegurança e absorção.

Figura 1 - Efeito Moderador da Motivação Identificada na relação entre as variáveis Insegurança no trabalho e Vigor nos TTA.

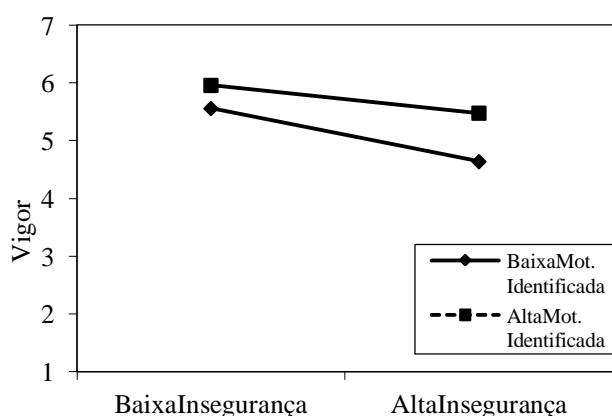


Figura 2 - Efeito Moderador da Motivação Identificada na relação entre as variáveis Insegurança no trabalho e Dedicação nos TTA.

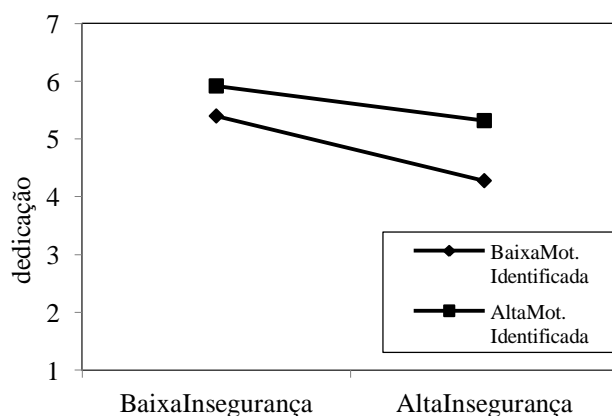
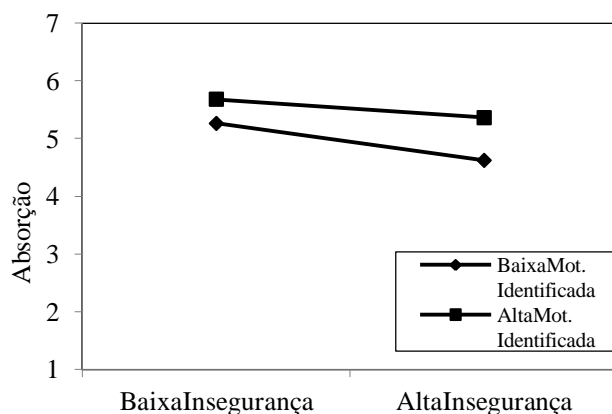
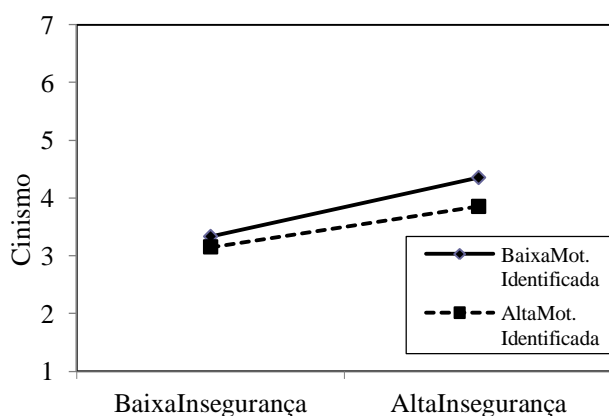


Figura 3 - Efeito Moderador da Motivação Identificada na relação entre as variáveis  
Insegurança no trabalho e Absorção nos TTA.



No mesmo sentido, na Figura 4 verifica-se que os níveis de cinismo dos TTA permanecem semelhantes quando sentem baixa insegurança, independentemente do nível de motivação; pelo contrário, quando existe percepção de alta insegurança, TTA com maior motivação identificadora têm níveis mais baixos de cinismo, por comparação a TTA com menor motivação deste tipo, o que aponta mais uma vez para o enfraquecimento desta relação (neste caso positiva) por parte da variável moderadora.

Figura 4 - Efeito Moderador da Motivação Identificada na relação entre as variáveis  
Insegurança no trabalho e Cinismo nos TTA.



## Discussão

De acordo com o esperado, verifica-se neste estudo uma relação negativa entre a insegurança e o bem-estar no trabalho nos TTA, uma vez que esta se correlaciona positivamente com o *burnout* e negativamente com o *engagement*. Contrariamente às expectativas iniciais constata-se que a motivação externa não amplifica esta relação negativa nos TTA. No entanto, a motivação identificada apresenta um efeito atenuador na relação entre a insegurança no trabalho e as variáveis vigor, dedicação, absorção e cinismo nos TTA, embora o mesmo não se verifique no que diz respeito à variável exaustão.

O primeiro objetivo do presente estudo consistia em clarificar a potencial existência de uma relação entre as variáveis insegurança e bem-estar no trabalho nos TTA, tendo como base duas componentes diferentes das utilizadas na maioria dos estudos anteriores: uma negativa – *burnout* – e outra positiva – *engagement*. Os resultados obtidos na presente investigação, estão de acordo com os estudos anteriores que mostraram que a insegurança no trabalho se relaciona positivamente com o *burnout* (e.g., Dekker & Schaufeli, 1995; Elst et al., 2012; Kinnunen et al., citado por Klandermans, & Van Vuuren, 1999) e negativamente com o *engagement* (e.g., De Cuyper, Bernhard-Oettel et al., 2008; De Cuyper & De Witte, 2005; Elst et al., 2012; Elst, et al., 2013). Esta observação é justificada com base na Teoria CDR (Hobfoll, 1989), uma vez que os TTA, ao sentirem que a continuação da sua situação de emprego está ameaçada, vão investir os poucos recursos que têm disponíveis e consequentemente entrar numa espiral de perda de recursos que conduz ao *burnout* (e dada a correlação negativa deste com o *engagement*, os níveis desta variável irão por sua vez apresentar-se mais baixos; Gorgievski & Hobfoll, 2008; Lozza et al., 2012; Schaufeli & Bakker, 2004), o que se traduz em baixos níveis de bem-estar no trabalho. Para além disso, os resultados aqui obtidos vão contra a ideia defendida em alguns estudos de que a insegurança apenas é problemática para o bem-estar dos TP (e.g., De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; De Witte & Näswall, 2003) e contribui ainda para salientar a possibilidade de diferentes resultados entre vários tipos de contratos de trabalho (e.g. Kompier et al., 2009).

Como segundo objetivo desta investigação pretendia-se estudar o possível efeito moderador das motivações dos TTA na relação entre as variáveis insegurança e bem-estar no trabalho, encontrando assim uma potencial fonte de explicação para os resultados inconsistentes acerca desta relação entre TT. Como esperado, verificou-se que a motivação identificada dos TTA atenua a relação entre a insegurança no trabalho e as variáveis vigor, dedicação, absorção e cinismo. Estes resultados suportam a ideia de que motivações mais

autónomas estão associadas a um maior número de recursos disponíveis, a um maior investimento dos mesmos e ainda à adopção de estilos de *coping* mais ativos e, consequentemente, mais eficazes ao lidar com situações desencadeadoras de *stress* (Ten Brummelhuis et al., 2011). Para além disso, vão também ao encontro da ideia defendida na literatura de que a motivação identificada consiste numa variável importante na explicação dos níveis mais altos de bem-estar nos TT (e.g., De Cuyper & De Witte, 2008; De Jong & Schalk, 2010; De Jong et al., 2007; Martínez et al., 2010). Neste sentido, TTA que utilizam o trabalho temporário para obter um contrato de trabalho permanente e direto com a atual empresa cliente podem realizar um maior investimento de recursos, que se pode traduzir em melhores resultados organizacionais, aumentando assim as suas hipóteses de contratação direta. Por via desse investimento e da utilização de estratégias de *coping* eficazes, os efeitos nefastos da insegurança no bem-estar no trabalho podem ser diminuídos. Porém, tal efeito atenuador não se verifica em relação à variável exaustão. Este resultado está de acordo com investigação anterior que defende que a exaustão e o vigor, embora estejam negativamente correlacionados, não correspondem a polos opostos de um mesmo contínuo, ou seja, o aumento dos níveis de vigor não implicam necessariamente o decréscimo dos níveis de exaustão (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010). Mais especificamente, a exaustão pode ser vista como um fenómeno de esgotamento de energia física derivado de um processo contínuo de exposição ao *stress* e de perda de recursos (Maslach et al., 2001). Neste sentido, a exaustão sentida pelos TTA pode estar relacionada com a continuidade e quantidade de recursos investidos e de estratégias de *coping* ativas empregadas, justificando-se assim a inexistência de um efeito de interação em relação a esta variável.

Desta forma, com base na Teoria CDR (Hobfoll, 1989), na TAD (Ryan & Deci, 2000) e seguindo especificamente a linha de raciocínio do estudo empírico de Ten Brummelhuis e colaboradores (2011), é corroborado que as motivações identificadas dos TTA atenuam a relação negativa da insegurança de emprego com o *engagement* e positiva com o cinismo, sendo que estes trabalhadores possuem mais recursos disponíveis e passíveis de investir e que tendem a empregar estilos de *coping* mais ativos em situações de *stress*.

No entanto, ao contrário do esperado, verificou-se que a motivação externa não demonstra um efeito amplificador da relação negativa entre a insegurança e o bem-estar no trabalho nos TTA. Este resultado vai ao encontro do verificado na investigação de Ten Brummelhuis e colaboradores (2011), independentemente da população em estudo, da conceptualização da variável moderadora e do seu método de medição aqui utilizados serem diferentes. Uma possível explicação para este resultado no caso específico dos TTA com

motivações extrínsecas pode estar relacionado com a sua relação tripartida de emprego. Ou seja, uma vez que estes trabalhadores ambicionam maioritariamente evitar uma situação de desemprego, independentemente de onde podem vir a trabalhar, estes podem simplesmente transferir a responsabilidade do processo de procura de emprego para a ETT, esperando que esta os mantenha no mesmo cliente ou que rapidamente os selecione para um novo. Neste sentido, a ETT pode funcionar como uma espécie de fonte de segurança, evitando o aumento do investimento dos poucos recursos existentes e a aplicação de estratégias de *coping* não adaptativas com o objetivo de evitar o desemprego, não agravando assim o ciclo de perdas.

### **Limitações e Investigações Futuras**

Apesar da presente investigação contar com uma amostra de elevadas dimensão de TTA, tanto em termos de número de participantes como de variedade e distribuição por várias ETT, contribuindo para a validade externa e possibilidade de generalização dos resultados, existem algumas limitações que devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, este estudo foi realizado num único momento temporal, utilizando um *design cross-sectional* e correlacional, o que não permite estabelecer relações causais entre as variáveis. No futuro seria importante o desenvolvimento de estudos longitudinais que permitissem avaliar a existência de relações causais. Porém, no caso dos TTA, reconhece-se a dificuldade de tal *design* devido ao elevado *turnover* inerente ao seu contrato de trabalho. Em segundo lugar, todas as variáveis foram medidas com base em autorrelatos, o que pode contribuir para a existência de relações inflacionadas, decorrentes de uma possível tendência por parte dos participantes para responderem de uma forma consistente. Para além disso, a maioria dos questionários foram respondidos através do formato *on-line*, o que pode levar a considerar a possibilidade de existência de eventuais diferenças nos resultados em TTA com menores níveis de literacia informática. Por último, a amostra é limitada apenas a Portugal, o que afeta a generalização dos resultados para TTA de outros países. Neste sentido, seria também interessante replicar o estudo noutros países, permitindo a comparação de resultados.

Ainda em relação a estudos futuros, de forma a clarificar e a minorar os resultados inconclusivos encontrados na literatura, seria também importante replicar o estudo com outros tipos de contrato de trabalho temporário, nomeadamente: com TT com contrato de trabalho direto, de modo a verificar se existem diferenças em relação ao efeito da variável motivação externa, uma vez que estes trabalhadores não estão vinculados a nenhuma ETT que lhes facilite uma entrada no mercado de trabalho; com uma categoria específica de TT denominada de trabalhadores *on-call*, que se caracteriza por contratos de curta duração que podem ir de

poucos dias a apenas algumas horas (OECD, 2002), tendo como finalidade o preenchimento das necessidades mais imediatas das organizações, e que estão geralmente associados a menores oportunidades de formação e desenvolvimento de competências, menores rendimentos e benefícios, menor controlo sobre o seu trabalho e uma exposição a níveis mais elevados e contínuos de insegurança (Aronsson et al., 2002).

Por fim, seria ainda interessante investigar futuramente a possibilidade de existência de outras variáveis moderadoras na relação entre a insegurança e o bem-estar no trabalho nos TTA, tais como a perceção de suporte organizacional por parte da ETT ou ainda o efeito das Práticas de Gestão de Recursos Humanos.

### **Implicações Teóricas e Práticas**

A presente investigação consiste, primeiramente, num contributo para a clarificação dos resultados inconsistentes encontrados na literatura acerca da relação entre a insegurança e o bem-estar nos TT, apresentando para o caso específico dos TTA, a existência dessa relação negativa, que leva a que TTA com níveis mais altos de insegurança manifestem piores níveis de bem-estar no trabalho. Em termos práticos, o conhecimento da existência dessa relação nos TTA é importante uma vez que o bem-estar no trabalho contribui para a compreensão dos comportamentos dos trabalhadores e do seu contributo para a eficácia das empresas clientes onde são colocados (Chambel, 2011). Uma forma de minorar este efeito negativo da insegurança por parte das ETT pode passar pela aposta constante na recolocação dos TTA, recorrendo à informação presente nas suas bases de dados e investindo no estreitamento das suas relações com as várias empresas clientes, evitando assim que os TTA se sintam tão inseguros quanto à sua situação de emprego futura e, conseqüentemente, levando a que contribuam para a eficácia do cliente uma vez que apresentam melhores níveis de bem-estar.

Este estudo contribui em última instância para a evolução do diminuto leque de investigações que tentam encontrar na motivação uma variável esclarecedora dos resultados inconsistentes encontrados entre TT (e.g., De Jong & Schalk, 2010). Neste sentido, a motivação identificada, i.e., o uso do trabalho temporário como uma *stepping-stone* para o trabalho permanente, revela-se uma variável importante a considerar no contexto dos TTA. Em termos práticos, face a este conhecimento pode ser benéfico se as ETT incentivarem as empresas clientes a celebrarem contratos de trabalho diretos com os TTA, sempre que possível, evitando por sua vez comportamentos negativos por parte destes num novo cliente, fruto de recolocações indesejadas.

## Referências Bibliográficas

- Alarcon, G., Edwards, J., & Menke, L. (2011). Student burnout and engagement: A test of the Conservation of Resources Theory. *Journal Of Psychology, 145*(3), 211-227.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 11*(2), 151-175.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy Of Management Journal, 32*(4), 803-829.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*, 83-104.
- Bakker, A., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, and Coping, 21*, 309-324.
- Barling, J., & Kelloway, K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine, 12*, 253-259.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Bernhard, C., & Sverke, M. (2003). Work attitudes, role stress and health indicators among different types of contingent workers in the Swedish health care sector. *Research and Practice in Human Resource Management, 11*(2), 1-16.
- Bernhard-Oettel, C. (2008). *Alternative employment and well-being: Contract heterogeneity and differences among individuals* (Dissertação de Doutorado, Stockholm University). Retirada de <http://www.diva-portal.org>
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(9), 1866-1886.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?. *Work & Stress, 19*(4), 301-318.
- Castanheira, F., & Chambel, M. (2010). Reducing burnout in call centers through HR practices. *Human Resource Management, 49*(6), 1047-1065.



- Chambel, M. (2011). Motivos dos trabalhadores temporários e o seu bem-estar no trabalho. In M. Chambel (Coord.), *Novos Desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários* (pp. 53-74). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3<sup>a</sup> Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper.
- Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 79-86.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioral intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387.
- De Jong, J., & Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 175-189.

- De Jong, J., Schalk, R., & Goessling, T. (2007). An institutional perspective on the employment position of temporary workers in the Netherlands. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(3), 492-515.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction and performance]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, T. Taillieu (Eds.). *Van groep naar gemeenschap* (pp. 352-350). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4), 558-570.
- Elst, T., Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S., & Smith, D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46(2), 243-254.
- Fox, G., & Chancey, D. (1998). Sources of economic distress: Individual and family outcomes. *Journal of Family Issues*, 19, 725-749.

- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2008). *The motivation at work scale: Validation in two languages*. Halifax: ASAC.
- Gorgievski, M., & Hobfoll, S. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement (pp. 7-22). In J. Halbesleben (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in health care*. Portland: Nova Science Publishers.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Guest, D., & Clinton, M. (2006). *Temporary employment contracts, workers' well-being and behaviour: Evidence from the UK*. (Department of Management, King's College, London). Retirado de <http://www.kcl.ac.uk/content/1/c6/01/15/65/paper38>.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J., Schaufeli, W., & Ahola, K., (2008). The job demand-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38, 1431-1437.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (pp. 57-81). New York: Dekker.

- Houseman, S. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149–170.
- IEFP (2013). Análise do sector do trabalho temporário: Ano de 2012 (Direção de serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão). Retirado de [http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/analisesectortrabalhotemporario/realtoriosanuais/Documents/Relat%C3%B3rio\\_ETT\\_2012.pdf](http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/analisesectortrabalhotemporario/realtoriosanuais/Documents/Relat%C3%B3rio_ETT_2012.pdf)
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Kalleberg, A., Reskin, B., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 256-278.
- Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Kompier, M., Ybema, J. F., Janssen, J., & Taris, T. (2009). Employment contracts: Cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(3), 193-203.
- Kraimer, M., Wayne, S., Liden, R., & Sparrowe, R. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389.
- Latack, J., & Dozier, J. (1986). After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review*, 11, 375–392.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for being temporary agency worker: Validity study of one measure according to the Self-Determination Theory. *Social Indicators Research*, 116(1), 137-152.
- Lozza, E., Libreri, C., & Bosio, A. (2012). Temporary employment, job insecurity and their extra organizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1) 89–105.
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of temporary employment literature: Perspectives for research and development in Latin America. *Psyke*, 19(1), 61-73.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171.

- Mauno, S., Leskinen, E., & Kinnunen, U. (2001). Multiwave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 919–937.
- Mitlacher, L. (2007). The role of temporary agency work in different industrial relations systems—a comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581–606.
- OECD (2002). *OECD employment outlook*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., & Schaufeli, W. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34, 43–73.
- Schaufeli, W. & Buunk, B., (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. Schabracq, J. Winnubst, C. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383-425). Chichester: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Silla, I., Gracia, F., & Peiró, J. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.

- Sverke, M., Gallagher, D., & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, C. Hogstedt, C., Eriksson & T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labor market* (pp. 145-168). New York: Plenum.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Taris, T. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316–334.
- Ten Brummelhuis, L., Ter Hoeven, C., Bakker, A., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268-287.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Wagenaar, A., Kompier, M., Houtman, I., Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763-773.
- Wright, T., & Hobfoll, S. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of Conservation of Resources (COR) Theory and job burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4), 389-406.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.